

# Telearbeit und Datenschutz

**Keine Frage, dass sich im Zusammenhang mit der Einführung von Telearbeit im Unternehmen auch eine Reihe von Datenschutzfragen stellen. Wobei prinzipiell gilt: Ohne befriedigende Lösung dieser Fragen darf es eine Verarbeitung von Personendaten in Telearbeit nicht geben.**

**T**ELEARBEIT GENIESST seit Längerem große Aufmerksamkeit, was sich allein schon daran zeigt, dass die Zahl wissenschaftlicher Abhandlungen und (qualitativ recht unterschiedlicher) Ratgeber zur erfolgreichen Einführung von Telearbeit ständig ansteigt...<sup>1</sup>.

Dabei nehmen in den einschlägigen Veröffentlichungen aus dem gewerkschaftlichen oder gewerkschaftsnahen Bereich diverse Empfehlungen zum Schutz der Telearbeiter einen breiten Raum ein. Erstaunlich ist, dass dabei Aspekte des Datenschutzes nur eine untergeordnete Rolle spielen. Wenn davon überhaupt die Rede ist, beschränken sich die Autoren meist auf relativ allgemein gehaltene Hinweise etwa der Art, dass bei der Realisierung von Telearbeit »auch der Datenschutz zu berücksichtigen« sei, beispielsweise durch Gewährleistung der Sicherheit sowohl der Daten wie auch ihres Übertragungswegs.

1... Übersichten zu Ratgebern und Leitfäden zur Telearbeit standen in CF 11/98 ab Seite 25, CF 2/99 ab Seite 18 und (bereits etwas älter) in CF 11/97 ab Seite 28.

2... Mobile Arbeit ist nicht Gegenstand der Betrachtung.

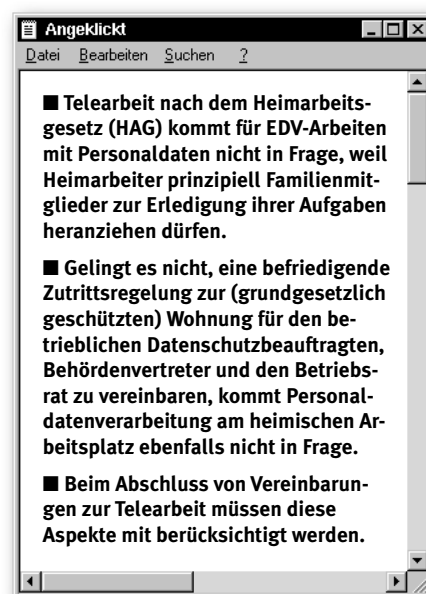
Dabei ist diese Vernachlässigung des Datenschutzthemas eigentlich kaum nachzuvollziehen, denn auf Grund der spezifischen Bedingungen eines häuslichen Arbeitsplatzes (oder jedenfalls eines Arbeitsplatzes außerhalb des eigentlichen Betriebs) gestaltet sich die Gewährleistung des Datenschutzes ja besonders schwierig. Im Folgenden soll deshalb der Versuch unternommen werden, Telearbeit einmal speziell unter der datenschutzrechtlichen Perspektive zu betrachten.

## Die vielen Gesichter der Telearbeit

UNTER TELEARBEIT sollen hier alle Erwerbstätigkeiten verstanden werden, die außerhalb konventioneller Betriebsstätten in Wohnortnähe unter Nutzung von Telekommunikationstechnik erfolgen...<sup>2</sup>. Aber auch innerhalb dieser Definition ist Telearbeit in organisatorisch sehr verschiedenen Gestaltungsformen realisiert und kennt vor allem auch eine Reihe unterschiedlicher Arten von Beschäftigungsverhältnissen (vom »normalen« Arbeitnehmer über den »Heimarbeiter« hin zum »echten« Selbständigen – siehe dazu den info-Kasten auf Seite 42).

Im Gegensatz zum telearbeitenden Arbeitnehmer sind Personen, die unter das Heimarbeitsgesetz (HAG) fallen oder auch freie Mitarbeiter im »arbeitnehmerähnlichen« Status »persönlich unabhängig«. Das heißt: Sie unterliegen nicht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, können Zeit und Ort der Arbeitsausübung selbst festlegen und ihren Arbeitsablauf frei gestalten.

Da Heimarbeiter nach dem HAG zur Erledigung ihrer Aufgaben Familienmitglieder hinzuziehen dürfen, kommen allerdings Arbeiten, die nur konkret durch eine bestimmte Person zu erfüllen sind, für die Heimarbeit nach HAG nicht in



Frage. Dies dürfte wohl auch regelmäßig auf Tätigkeiten im datengeschützten Bereich zutreffen. Hier käme also, falls eine wirtschaftliche Abhängigkeit besteht, nur der Status eines »arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiters« in Betracht.

Im Gegensatz zu den bisher genannten Personenkreisen zeichnen sich Selbständige durch persönliche *und* wirtschaftliche Unabhängigkeit aus. Typisch für sie ist demnach, dass sie Arbeitszeit und -ort selbst bestimmen, ihre Tätigkeit frei gestalten können *und* gleichzeitig

mit eigenem Risiko für den Arbeitsmarkt arbeiten.

### Perspektiven der Telearbeit

TROTZ DES BISLANG immer noch eher geringen Umfangs der Telearbeit ist zu erkennen, dass das Spektrum der Tätigkeiten, die in Telearbeit verrichtet werden, sehr groß ist. Text- und Datenerfassung, Übersetzungstätigkeiten, Sachbearbeitung, Programmierung, Bereitschaftsdienst, Konstruktionsarbeiten und Führungstätigkeiten seien hier beispielhaft genannt. Auszugehen ist allerdings davon, dass niedrig qualifizierte Tätigkeiten wie Text- und Datenerfassung mittelfristig der Rationalisierung zum Opfer fallen werden, und dass die Zukunft der Telearbeit vor allem bei Tätigkeiten liegt, die ein mittleres bis hohes Qualifikationsniveau voraussetzen.

Alles in allem jedoch wird sich die Telearbeit langsam aber sicher in der Arbeitswelt etablieren:

- Das Angebot an telearbeitsunterstützender Technik nimmt ebenso zu wie die Durchdringung der Unternehmen mit EDV-Technik und der Einsatz von Personal Computern in privaten Haushalten.
- Von politischer Seite her – sowohl auf EU-Ebene als auch in Deutschland auf Bundes- und Länderebene – wird Telearbeit durch Vergabe wissenschaftlicher Studien, durch Förderung von Pilotprojekten, durch Informationskampagnen und ähnliches kräftig unterstützt.
- Bei den Erwerbstätigen in Europa besteht offensichtlich ein großes Interesse an Telearbeit. Dies geht aus repräsentativen Befragungen hervor,

die das Beratungsunternehmen Empirica in den Jahren 1985 und 1994 in Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Italien und Spanien (dort nur 1994) durchgeführt hat. In der Befragung von 1994 wurde ermittelt, dass je nach Standort zwischen 40 und 60 Prozent der Erwerbstätigen Interesse an mindestens einer der verschiede-



nen Telearbeitsformen haben. 1985 noch lagen die entsprechenden Werte zwischen 8,5 Prozent in Deutschland und 22,6 Prozent in Großbritannien. Dass sich Beschäftigte tatsächlich für Telearbeit interessieren, belegen auch die Erfahrungen aus Telearbeit praktizierenden Unternehmen. Immer wieder wird berichtet, dass die Nachfrage nach entsprechenden Arbeitsplätzen das Angebot übersteigt.

- Unternehmerische Strategien zur Kostensenkung, Verschlinkung und Flexibilitätserhöhung gewinnen vor dem Hintergrund veränderter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen wie verschärfter nationaler und internationaler Konkurrenzdruck und einem Wandel vom Verkäufermarkt zum Käufermarkt an Bedeutung. Nicht wenige Unternehmen sehen dabei auch in der Telearbeit ein Instrument, um entsprechende Ziele zu erreichen. So kann Telearbeit im Zuge von ›Verschlinkungsstrategien‹ dazu beitragen, Büromieten einzusparen, Personal(neben)kosten zu senken und

eine kostengünstige Anpassung des Arbeitsvolumens an Auftragsschwankungen zu erreichen.

### Bundesdatenschutzgesetz gilt auch für Telearbeit

WERDEN PERSONENBEZOGENE Daten im Rahmen von Tele(heim)arbeit verarbeitet oder genutzt, ist das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) einzuhalten. Denn die Anwendung des BDSG hängt natürlich nicht von der jeweiligen Arbeitsform ab, sondern nur davon, ob personenbezogene Daten »in oder aus Dateien« (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BDSG) verarbeitet und genutzt werden und zwar für geschäftsmäßige, berufliche oder gewerbliche Zwecke (zu weiteren Einzelheiten siehe CF 11/97 ab Seite 32 und CF 1/98 ab Seite 20). Insoweit gibt es bei der Telearbeit datenschutzrechtlich keine Besonderheiten.

Diese entstehen erst dadurch, dass dem Arbeitgeber die direkte Kontrolle der Datenverarbeitung durch entsprechende Anweisungen nicht möglich ist. Der gesetzlich vorgesehenen Überwachung der Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber, durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten, durch die Aufsichtsbehörde und durch den Betriebsrat steht bei der Telearbeit (soweit sie in einer privaten Wohnung durchgeführt wird) die grundgesetzlich geschützte Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 Abs. 1 GG) entgegen. Wobei noch zu beachten ist, dass es sich immer dann, wenn Selbständige für ein Unternehmen personenbezogene Daten verarbeiten oder nutzen, um ›Datenverarbeitung im Auftrag‹ handelt, was noch die Beachtung einiger zusätzlicher datenschutzrechtlicher Vorgaben erfordert.



## Telearbeit – Tätigkeitsbereich mit vielen Facetten

*Unter Telearbeit werden alle die Erwerbstätigkeiten verstanden, die außerhalb konventioneller Betriebsstätten in Wohnortnähe unter Nutzung von Telekommunikationstechnik erfolgen. Dabei lassen sich zur Zeit folgende Formen unterscheiden:*

Tele-Heimarbeit	Ausschließliche Arbeit zu Hause
Alternierende Telearbeit	Kombination aus Büroarbeit und Telearbeit zu Hause
Satellitenbüro	Mit Informations- und Kommunikationstechnik ausgestattete Zweigstelle eines Unternehmens in Wohnortnähe
Nachbarschaftsbüro	Büro in Wohnortgegend, in denen Telearbeiter unterschiedlicher Arbeitgeber/Auftraggeber tätig sind
Nachbarschaftszentrum/Telezentrum	Telearbeitseinrichtung, die unter einem Dach Arbeitsplätze mehrerer Unternehmen mit Kultur-, Dienstleistungs- und Freizeitangeboten vereint

*Aber nicht nur die organisatorische Form der verschiedenen Telearbeitsarten unterscheidet sich, sondern auch die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse, die sich dahinter verbergen können:*

Art des Beschäftigungsverhältnisses:	Hauptcharakteristika:
Telearbeit auf der Basis eines Arbeitnehmerverhältnisses	›persönliche Abhängigkeit‹ vom Arbeitgeber
Telearbeit auf der Basis des Heimarbeitsgesetzes	persönliche Unabhängigkeit, aber wirtschaftliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber
Telearbeit von freien Mitarbeitern im arbeitnehmerähnlichen Status	Persönliche Unabhängigkeit, aber wirtschaftliche Abhängigkeit vom Auftraggeber
Telearbeit von Selbständigen	Persönliche und wirtschaftliche Unabhängigkeit vom Auftraggeber

## Zulässigkeit der Datenverarbeitung und -nutzung

ZUR WAHRUNG DER Persönlichkeitsrechte und auch des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung geht das BDSG von einem Datenverarbeitungs- und -nutzungsverbot mit Erlaubnisvorbehalt aus. Das heißt, dass die speichernde Stelle – in der Regel der Arbeit-/Auftraggeber – für jedes einzelne personenbezogene Datum von sich aus vor der Verarbeitung zu prüfen hat, ob die Verarbeitung und Nutzung überhaupt zulässig ist. Für diese Zulässigkeitsprüfung ist in jedem Fall der Arbeit-/Auftraggeber zuständig und verantwortlich. Auch wenn die Datenverarbeitung durch ›echte‹ Selbständige erfolgt, muss also der Auftraggeber die Zulässigkeitsprüfung übernehmen, denn er bleibt als ›Herr der Daten‹ auch

bei der dann vorliegenden Auftragsdatenverarbeitung für die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung verantwortlich.

## Technische und organisatorische Maßnahmen

NACH § 9 BDSG HABEN alle Privatunternehmen, die selbst oder im Auftrag personenbezogene Daten verarbeiten, die technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um die Vorschriften des BDSG zu erfüllen. Der Auftragnehmer hat bei Telearbeit im Rahmen von Auftragsdatenverarbeitung von sich aus die technischen und organisatorischen Maßnahmen umzusetzen, wobei der Auftraggeber den Auftragnehmer unter besonderer Berücksichtigung der Eignung der von ihm getroffenen technischen und organisatorischen Maßnahmen sorgfältig

auszuwählen hat (§ 11 Abs. 2 BDSG). Die technischen und organisatorischen Maßnahmen sind Bestandteil des Vertrages zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer (§ 11 Abs. 2 BDSG). Im Rahmen der Vorgaben des § 9 BDSG sind insbesondere die ›10 Gebote des Datenschutzes‹ (Anlage zu § 9 BDSG – siehe Seite 11) umzusetzen.

Die in diesen ›zehn Geboten‹ festgelegten technischen und organisatorischen Maßnahmen sind allerdings nur erforderlich, wenn ihr Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zu dem angestrebten Schutzzweck steht. Das bedeutet jedoch nicht, dass die speichernde Stelle bestimmte Zielvorgaben nicht erfüllen müsste, etwa weil das im Falle heimischer Telearbeit zu aufwendig oder unkontrollierbar wäre. Vielmehr heißt es, dass in Bezug auf die entsprechenden Maßnahmen Auswahlmöglichkeiten gegeben sind. Die speichernde Stelle kann also nicht das ›Ob‹ einer Zielvorgabe, sondern nur das ›Wie‹ dem Verhältnismäßigkeitsprinzip unterwerfen.

Um zu entscheiden, welche Maßnahmen jeweils erforderlich sind, werden die zu speichernden Daten in Schutzklassen eingeteilt und zwar in der Form, dass mit der Sensibilität der Daten die Anforderungen an die Schutzmaßnahmen steigen<sup>3</sup>. Der Grad der Sensibilität wird danach bemessen, ob bei Missbrauch oder Verlust der Daten ›Wohl und Leben‹ der Betroffenen (also der Menschen, deren Daten verarbeitet werden) nicht, beträchtlich oder sehr stark gefährdet werden. Auch wenn sich also die Intensität der Datenschutzmaßnahmen an der Sensibilität der Daten orientieren kann, ist eine Reduzierung des gesetzlich normierten Schutzstandards aus betriebswirtschaftlichen Gründen nicht zulässig. Die Einteilung der Daten in unterschiedliche Schutzklassen ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, hat sich aber in der Praxis bewährt um angemessen

<sup>3</sup>... Zur Einteilung in Schutzklassen siehe: Der Hamburgische Datenschutzbeauftragte (Hrsg.): Datenschutzkonzept für PC – Einzelplatzsysteme, Lokale Netze, PC-Host-Kopplung; Hamburg 1999

sene (und keine überzogenen) Schutzmaßnahmen zu treffen und nicht Gefahr zu laufen, mit ›Kanonen auf Spatzen zu schießen‹.

Vor diesem Hintergrund gilt es also vor der Einführung von Telearbeit ein Datenschutzkonzept zu entwickeln, wobei der effektivste Datenschutz immer im Verzicht auf die Verarbeitung sensibler Daten besteht.

Bei der Umsetzung der ›10 Gebote des Datenschutzes‹ sind Satelliten- und Nachbarschaftsbüros auf der vergleichsweise sicheren Seite, da hier – ähnlich wie in herkömmlichen Zweigstellen und Zweigniederlassungen – die betriebsüblichen technischen und organisatorischen Maßnahmen getroffen werden können.

Bei Telearbeit in Privatwohnungen hingegen bereitet schon die Gewährleistung der Zugangs- und Zugriffsrechte Probleme (nur der Telearbeiter selber darf an die Daten herankommen) – dann jedenfalls, wenn der Telearbeiter mit anderen Personen in einem Haushalt lebt. Außerdem muss natürlich das schon erwähnte Zutrittsrecht zur Wohnung für Arbeitgeber/Auftraggeber, Datenschutzbeauftragten oder auch Betriebsrat rechtmäßig geregelt werden, um so die in den ›10 Geboten‹ verlangte Organisationskontrolle zu gewährleisten.

Kann der Arbeitgeber für die außerhalb seiner Betriebsstätte liegenden Telearbeitsplätze keine ausreichenden Vorkehrungen zur Sicherstellung der in § 9 BDSG vorgeschriebenen technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen treffen oder ist der technische und auch der finanzielle Aufwand zu hoch, muss auf die Verarbeitung personenbezogener Daten an Tele(heim)arbeitsplätzen ganz verzichtet werden.

### Telearbeit und Auftragsdatenverarbeitung

ERFOLGT EINE VERARBEITUNG und Nutzung personenbezogener Daten durch Telearbeiter, die auf der Basis von

Dienst- oder Werkverträgen in der Privatwohnung oder in Nachbarschafts- oder Satellitenbüros tätig werden, liegt ›Datenverarbeitung im Auftrag‹ vor. In § 11 BDSG ist dieses geregelt. Zusätzlich

›Auftragskontrolle‹ sicherzustellen, dass der Auftragnehmer mit den ihm anvertrauten Daten nur entsprechend der Weisung des Auftraggebers umgeht. Dies kann im Rahmen der in § 11 Abs. 2

## Der Auftragnehmer darf die Daten nur nach den Weisungen des Auftraggebers verarbeiten und nutzen und muss ihn auf Verstöße gegen das Datenschutzrecht aufmerksam machen.

sind in § 32 BDSG die Meldepflichten des Auftragnehmers (des selbständigen Telearbeiters) und in § 38 Abs. 2 BDSG die Überwachungsrechte der Aufsichtsbehörde festgelegt. Das BDSG sieht vor, dass bei der Datenverarbeitung im Auftrag der Auftraggeber in vollem Umfang für die Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften verantwortlich ist.

### Pflichten des Auftraggebers

Der Auftraggeber bleibt – wie gesagt – ›Herr der Daten‹. Denn in § 3 Abs. 8 BDSG ist festgelegt, dass eine ›speichern-de Stelle‹ auch die Stellen und Personen umfasst, durch die sie im Auftrag speichern lässt. In § 11 BDSG werden insbesondere die Rechte und Pflichten des Auftraggebers und des Auftragnehmers näher festgelegt. Der Auftraggeber ist nach § 11 Abs. 1 BDSG für die Einhaltung sowohl der Vorschriften des BDSG als auch anderer Rechtsvorschriften über den Datenschutz verantwortlich. Zudem hat er nach § 11 Abs. 2 BDSG die Pflicht zur sorgfältigen Auswahl des Auftragnehmers unter Berücksichtigung der vom diesem getroffenen technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Datenschutz.

Das heißt, dass ein selbständiger Telearbeiter seinen Auftraggebern ein umfassendes Datenschutz- und Datensicherungskonzept vorlegen können muss (wenn und so weit er personenbezogene Daten verarbeitet). Die Einhaltung der technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen bezieht sich dabei auch auf die Nr. 8 der Anlage zu § 9 BDSG. Danach ist im Rahmen der

BDSG vorgeschriebenen schriftlichen Auftragserteilung umgesetzt werden.

### Rechte und Pflichten des Auftragnehmers

Der Auftragnehmer darf die Daten nur nach den Weisungen des Auftraggebers verarbeiten und nutzen und er muss nach § 11 Abs. 3 BDSG bei Weisungen des Auftraggebers, die gegen das Datenschutzrecht verstoßen, den Auftraggeber hierauf unverzüglich hinweisen.

Nach § 32 BDSG ist der Auftragnehmer auch gegenüber der Aufsichtsbehörde meldepflichtig. So hat der Auftragnehmer die Aufnahme, Beendigung und Änderung der Auftragsdatenverarbeitung anzuzeigen. Bei der Anmeldung sind folgende Angaben mitzuteilen:

- Name oder Firma;
- Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer oder sonstige nach der Verfassung des Unternehmens berufene Leiter und die mit der Leitung der Datenverarbeitung beauftragten Personen;
- Anschrift;
- Geschäftszwecke der Stelle der Datenverarbeitung.

Zudem müssen folgende Angaben gemacht werden, die jedoch nicht in das Register der Aufsichtsbehörde aufgenommen werden:

- Art der eingesetzten Datenverarbeitungsanlagen;



- und bei regelmäßiger Übermittlung personenbezogener Daten: Empfänger und Art der übermittelten Daten.

---

### Aufsichtsbehörde und Auftragsdatenverarbeitung

---

DIE AUFSICHTSBEHÖRDE führt nach § 38 Abs. 2 BDSG ein Register mit den Angaben, die nach § 32 Abs. 2 BDSG vom Auftragnehmer gemeldet werden müssen.

## Ohne Zugangrecht zum häuslichen Arbeitsplatz für Datenschutzbeauftragten, Aufsichtsbehörde und Betriebsrat dürfen keine personenbezogenen Daten verarbeitet werden.

Darüber hinaus überwacht die Aufsichtsbehörde die Einhaltung des BDSG. Sie überprüft die Ausführung des BDSG normalerweise aber nur dann, wenn ihr hinreichende Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass eine Datenschutzvorschrift verletzt worden ist und insbesondere dann, wenn ›der Betroffene‹ selbst (also der, dessen Daten mutmaßlich missbräuchlich genutzt wurden) dieses begrundet darlegt.

Bei der Auftragsdatenverarbeitung hingegen wird die Aufsichtsbehörde nach § 38 Abs. 2 BDSG ›von Amts‹ wegen tätig. Das heißt: Eine betriebliche Prüfung kann jederzeit ohne besondere Begründung erfolgen. Nach § 38 Abs. 4 BDSG hat die Aufsichtsbehörde allerdings nur ein Zutrittsrecht zu den Grundstücken und Geschäftsräumen der speichernden Stelle. Ein Zutrittsrecht für die Wohnung des Auftragnehmers und Telearbeiters hat die Aufsichtsbehörde also nicht, auch nicht wenn dieser in seiner Wohnung arbeitet.

Daraus ergibt sich, dass Auftragsdatenverarbeitung (von personenbezogenen Daten) wegen der Bedeutsamkeit dieser Kontrolle im Rahmen von Telearbeit nicht stattfinden darf. Es sei denn,

der Telearbeiter hat in Bezug auf den Zutritt der Mitarbeiter der Aufsichtsbehörde zu seiner Wohnung eingewilligt.

### Auftrag und Auftragsvergabe

Der Auftrag für die Verarbeitung von (personenbezogenen) Daten ist nach § 11 Abs. 2 BDSG schriftlich zu erteilen. Durch die Schriftform soll erreicht werden, dass der Auftraggeber auch tatsächlich Weisungen erteilt und der Auftragnehmer nachweisen kann, dass er weisungs-

gemäß verfährt. In Bezug auf den Mindestinhalt des Vertrags aus datenschutzrechtlicher Sicht legt § 11 Abs. 2 BDSG fest, dass in jedem Fall nähere Regelungen zu treffen sind über ...

- die einzelnen Phasen der vorzunehmenden Verarbeitung und Nutzung;
- die zu treffenden technischen und organisatorischen Maßnahmen;
- eventuelle Berechtigung zur Verteilung von Unteraufträgen.

Da etwaige Unter-Auftragsverhältnisse vertraglich festzulegen sind, scheidet – wie oben schon erwähnt – Telearbeit als Auftragsdatenverarbeitung auf der Basis des Heimarbeitsgesetzes aus, weil nach § 2 Abs. 1 HAG der Heimarbeiter Familienangehörige zur Arbeitserfüllung beschäftigen darf, ohne dass es einer diesbezügliche Erlaubnis durch den Auftraggeber bedarf.

---

### Zugangsrecht zum Telearbeitsplatz

---

SCHON BISHER WAR immer einmal wieder von der Bedeutung des Zugangsrechts zum häuslichen Arbeitsplatz eines Telearbeiters die Rede. Fassen wir noch einmal zusammen: Bestehende Gesetze wie das BDSG müssen durch den Arbeitgeber, den betrieblichen Datenschutz-

beauftragten (§ 37 BDSG), die Aufsichtsbehörde (§ 38 BDSG) und den Betriebsrat (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) auf Einhaltung überprüft werden. Dieses macht ein Zugangsrecht auch zum häuslichen Arbeitsplatz erforderlich, ansonsten dürfen keine personenbezogenen Daten am Tele(heim)arbeitsplatz verarbeitet werden.

Einem allgemeinen Zugangsrecht steht die durch Art. 13 Abs. 1 GG garantierte Unverletzlichkeit der Wohnung entgegen. Der Telearbeiter kann den staatlichen Aufsichtsbehörden deshalb ohne Weiteres den Zugang zu seiner Wohnung verwehren. Auf einer etwas anderen Rechtsgrundlage gilt dies auch gegenüber dem Arbeitgeber und dessen betrieblichen Vertretern (z. B. dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten).

Teilweise wird in der juristischen Fachdebatte allerdings auch davon ausgegangen, dass Telearbeiter, die als Arbeitnehmer an quasi-›betrieblichen‹ Arbeitsplätzen in ihrer Wohnung tätig werden, allein schon durch diese Tatsache stillschweigend ihr Einverständnis mit jenen Kontrollen erteilt haben, die nun einmal üblicherweise mit einer Tätigkeit als Arbeitnehmer verbunden sind. Die Juristen bezeichnen das als ›konkludente Einräumung‹ des Zugangsrechts (konkludent nennt man ein ›schlüssiges‹ Verhalten, das eine ausdrückliche Willenserklärung rechtswirksam ersetzt).

Dieser Auffassung wird von anderer Seite entgegen gehalten, dass ein ›konkludenter Grundrechtsverzicht‹ in einem solchen Fall und angesichts des hohen Stellenwerts von Art. 13 GG nicht angenommen werden kann. Das Spannungsverhältnis zwischen der grundgesetzlich geschützten Unverletzlichkeit der Wohnung und dem Zugangsbegehren der staatlichen und betrieblichen Vertreter kann also nur durch eine ausdrückliche Zustimmung des Telearbeiters zu einem Zutrittsrecht zu seiner Wohnung vor Aufnahme seiner Tätigkeit aufgelöst werden. Die Zustimmung (die

übrigens jederzeit widerrufen werden kann) muss auch von allen Mitbewohnern des Telearbeiters eingeholt werden.

---

## Datenschutz durch Mitbestimmung

---

NEBEN DEN VORGESTELLTEN Vorgaben des Datenschutzrechts greifen zusätzlich noch die Informations- (§ 80 Abs. 2 BetrVG), Überwachungs- (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) und Mitbestimmungsrechte (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) des Betriebsrats. Insbesondere das Mitbestimmungsrecht zur technischen Leistungs- und Verhaltenskontrolle bildet die Basis für entsprechende Datenschutzregelungen im Rahmen von Betriebsvereinbarungen. Regelungen in entsprechenden Betriebsvereinbarungen dürfen jedoch nicht hinter den Vorgaben des Datenschutzrechts zurück bleiben. So kann unseres Erachtens in einer Betriebsvereinbarung ein Zutrittsrecht nicht ohne Einbeziehung der Zustimmung des Telearbeiters (und seiner Familienmitglieder) geregelt werden, auch wenn in der Fachliteratur durchaus andere Auffassungen bestehen (siehe dazu auch den kurzen Artikel in: CF 5/98 Seite 34).

---

Dr. Ulrich Fischer und Bruno Schierbaum,  
Kontaktadresse: BTQ Niedersachsen,  
Donnerschweer Str. 84, 26123 Oldenburg,  
Telefon 0441/82068; Telefax 0441/83824;  
eMail: [fischer@btq.de](mailto:fischer@btq.de); [schierbaum@btq.de](mailto:schierbaum@btq.de)

---

